Deutscher Bundestag **Drucksache 17/5038**

17. Wahlperiode 16. 03. 2011

Antrag

der Abgeordneten Christel Humme, Caren Marks, Petra Crone, Ingrid Arndt-Brauer, Rainer Arnold, Sabine Bätzing-Lichtenthäler, Dr. Hans-Peter Bartels, Sören Bartol, Bärbel Bas, Uwe Beckmeyer, Gerd Bollmann, Klaus Brandner, Willi Brase, Edelgard Bulmahn, Ulla Burchardt, Elvira Drobinski-Weiß, Garrelt Duin, Dr. h. c. Gernot Erler, Petra Ernstberger, Karin Evers-Meyer, Elke Ferner, Gabriele Fograscher, Peter Friedrich, Sigmar Gabriel, Martin Gerster, Iris Gleicke, Ulrike Gottschalck, Angelika Graf (Rosenheim), Michael Groschek, Michael Groß, Michael Hartmann (Wackernheim), Dr. Barbara Hendricks, Gabriele Hiller-Ohm, Dr. Eva Högl, Frank Hofmann (Volkach), Oliver Kaczmarek, Ulrich Kelber, Lars Klingbeil, Dr. Bärbel Kofler, Daniela Kolbe (Leipzig), Anette Kramme, Ute Kumpf, Christian Lange (Backnang), Steffen-Claudio Lemme, Gabriele Lösekrug-Möller, Kirsten Lühmann, Katja Mast, Hilde Mattheis, Petra Merkel (Berlin), Dr. Matthias Miersch, Franz Müntefering, Aydan Özoğuz, Thomas Oppermann, Florian Pronold, Mechthild Rawert, Sönke Rix, René Röspel, Dr. Ernst Dieter Rossmann, Karin Roth (Esslingen), Marlene Rupprecht (Tuchenbach), Anton Schaaf, Axel Schäfer (Bochum), Ulla Schmidt (Aachen), Swen Schulz (Spandau), Rolf Schwanitz, Stefan Schwartze, Dr. Carsten Sieling, Sonja Steffen, Kerstin Tack, Dr. h. c. Wolfgang Thierse, Franz Thönnes, Rüdiger Veit, Ute Vogt, Dr. Marlies Volkmer, Heidemarie Wieczorek-Zeul, Waltraud Wolff (Wolmirstedt), Dagmar Ziegler, Manfred Zöllmer, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen gesetzlich durchsetzen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit für Frauen und Männer ist seit 1957 in der Europäischen Union verankert (Artikel 141 des EG-Vertrages). Mit Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrages 1997 verpflichtete sich Deutschland, Entgeltgleichheit sicherzustellen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 enthält ein Verbot der Entgeltdiskriminierung.

Trotz des Verbots der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung erhalten Frauen nach wie vor weniger Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. In der Praxis kommt gerade die mittelbare Diskriminierung immer noch häufig vor.

So ist es Realität, dass der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern seit Mitte der 90er-Jahre bis heute sogar noch angestiegen ist und bei 23 Prozent verharrt.

Der inzwischen jährlich stattfindende Equal Pay Day trägt dazu bei, dass Transparenz über die vorhandene Entgeltungleichheit hergestellt wird und er damit für eine Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit sensibilisiert. Dabei markiert der Termin den Zeitraum, den berufstätige Frauen in Deutschland über das Jahresende hinaus arbeiten müssten, um das durchschnittliche Vorjahresgehalt der Männer zu erlangen. Im Jahr 2011 ist Equal Pay Day am 25. März.

Selbst unter Berücksichtigung von erklärenden Faktoren (z. B. Art und Dauer der Berufsausbildung, häufigere Teilzeitarbeit von Frauen u. a.) bleibt immer noch ein Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen, der nicht anders als durch Diskriminierung erklärt werden kann. So erhalten Teilzeitbeschäftigte durchschnittlich einen 4,27 Euro niedrigeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte.

Der Handlungsbedarf ist also erkannt. Allein mit tariflichen Regelungen kann dieser Entwicklung jedoch nicht entgegengewirkt werden. Denn gerade Frauen sind in Branchen beschäftigt, die keine Tarifbindung aufweisen. Das gilt vor allem für den Dienstleistungsbereich. Es bedarf also gesetzlicher Regelungen, zumal auch nicht alle Tarifverträge diskriminierungsfrei sind.

Es fehlt an Instrumenten der Durchsetzung, was letztlich bedeutet, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit ein Prinzip ohne Praxis ist. Dies hat strukturelle Gründe im Recht. So muss das Durchsetzen von Entgeltgleichheit durch die Diskriminierte selbst erfolgen. Unter erschwerten Bedingungen kann sie auch durch einen Betriebsrat (sofern vorhanden) und bei offensichtlichen (groben) Verstößen durch die Gewerkschaft durchgesetzt werden.

Das bedeutet aber in der Praxis, dass die Schwächste (die Beschäftigte) das individuelle Risiko trägt, während die Starken (Arbeitgeber, u. U. Betriebsrat) kein oder nur ein geringes Interesse an der Durchsetzung dieses Rechtsprinzips haben. Mit dem AGG konnten bisher in der gesellschaftlichen Realität der Entgeltungleichheit keine relevanten Verbesserungen erreicht werden.

Im Ergebnis bleibt daher festzuhalten: Es fehlt kein materieller Rechtsgrundsatz, der gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit bestimmt, sondern ein Instrument, welches seine Durchsetzung effektiv sicherstellt.

Dieses ist in einem Entgeltgleichheitsgesetz zu verankern. Dabei darf das Gesetz die Rechte von Betriebs-/Personalräten oder im Betrieb vertretenen Gewerkschaften ebenso wie die Individualrechte der Beschäftigten, selbständig gegen (vermutete) Entgeltdiskriminierung vorzugehen, nicht einschränken.

Aber der Staat kann der mangelhaften Umsetzung der Entgeltgleichheit nicht weiter tatenlos zusehen. „Freiwillige Vereinbarungen“ haben die diskriminierende Lage nicht verbessert.

Ein Entgeltgleichheitsgesetz muss zum Ziel haben, nicht den Unternehmen staatlich entwickelte Entgeltsysteme aufzuzwingen, sondern vielmehr die Verantwortlichen zu veranlassen, ihre eigenen Entgeltsysteme diskriminierungsfrei zu gestalten.

So muss für Entgeltsysteme gelten, dass sie in ihrer Gesamtheit so beschaffen sein müssen, dass unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden können; gleiche und gleichwertige Arbeit muss gleich bezahlt werden. Tarifvertragsparteien und Unternehmen sind verpflichtet, ihren Entgeltsystemen diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren und Arbeitsbewertungen zugrunde zu legen.

So sind Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeführt werden, nach den gleichen Kriterien zu bewerten wie diejenigen Tätigkeiten, die überwiegend von Männern ausgeführt werden.

Es gibt inzwischen verschiedene zielführende Instrumente zur Prüfung auf Entgeltungleichheit.

Freiwilliges Handeln einzelner Unternehmen, das die Bundesregierung präferiert, reicht aber bei Weitem nicht aus.

Um Entgeltungleichheit wirksam zu bekämpfen, müssen Unternehmen verpflichtet werden, Entgeltstrukturen im Betrieb in Bezug auf geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen, zu analysieren und zu beseitigen. Dazu müssen auch die Beschäftigten und die Betriebs- und Tarifvertragsparteien eingebunden werden.

Gefordert sind nicht nur die Unternehmen, sondern vordringlich der Gesetzgeber. Er ist durch Verfassung und Europarecht aufgefordert, zielführend tätig zu werden und entsprechende gesetzliche Regelungen in Kraft zu setzen. Dabei müssen die spezifischen Bedingungen für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit berücksichtigt werden.

Dazu zählt auch, dass es der Respekt vor der Tarifautonomie gebietet, die gesetzlichen Eingriffe des Staates so gering wie möglich zu halten. Seine Aufgabe ist es, Prozesse in Gang zu setzen und typische Blockaden überwinden zu helfen, damit diejenigen, denen die kollektive Entgeltfindung übertragen ist, ihren Aufgaben adäquat nachkommen können.

Neben einer gesetzlichen Regelung zur Entgeltgleichheit kann im Vorfeld die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns einen wichtigen Beitrag leisten, um die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen zu verringern. Angesichts der geringen Tarifbindung in den Bereichen mit mehrheitlich Frauentätigkeiten ist seine Einführung erforderlich und alternativlos (so das Fraunhofer-Gutachten für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend). Allerdings wird mit einem Mindestlohn nur eine Lohnuntergrenze gesetzt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit vorzulegen, der aus folgenden Kernelementen besteht:
   - Das Gesetz soll für alle Arbeitgeber der Privatwirtschaft mit einer bestimmten Beschäftigtenanzahl, den öffentlichen Dienst und für Tarifvertragsparteien, die Branchen- oder Firmentarifverträge abschließen, gelten;
   - die Unternehmen werden aufgefordert, einer behördlichen Stelle anonymisierte, geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte betriebliche Entgeltdaten in Form eines betrieblichen Entgeltberichts in regelmäßigen Abständen vorzulegen;
   - die behördliche Stelle prüft den Entgeltbericht auf Verdachtsmomente, die auf eine geschlechtsspezifische Ungleichbehandlung hinweisen. Das Ergebnis ist betriebsöffentlich zugänglich zu machen;
   - die Unternehmen stellen sicher, dass bei der Erstellung des Berichts Betriebs- und Personalräte, Gleichstellungsbeauftragte und Beschäftigte sowie Tarifvertragsparteien einbezogen werden;
   - die Sicherstellung des Datenschutzes muss durch die behördliche Stelle gewährleistet werden;
   - ergeben sich aus der Prüfung Verdachtsmomente für eine Entgeltdiskriminierung, so muss eine detaillierte, expertengestützte Prüfung mittels eines Lohnmessverfahrens vorgenommen werden;

- bei dieser erweiterten betrieblichen Prüfung können sich Verdachtsmomente erhärten oder ausgeräumt werden. Das Auskunftsrecht auf die für eine Prüfung notwendigen Daten haben die Beschäftigten, der Betriebs- und Personalrat sowie die Gewerkschaften;
- bei Vorliegen von Entgeltungleichheit wird der Arbeitgeber verpflichtet, diese binnen einer im Gesetz festgelegten Frist zu beseitigen;
- im Verfahren zur Beseitigung festgestellter Entgeltungleichheit wird eine erweiterte Einigungsstelle analog zum Betriebsverfassungsgesetz als Entgeltgleichheitskommission eingerichtet. Der Spruch der Einigungsstelle ist bindend, der behördlichen Stelle vorzulegen sowie betriebsöffentlich zu machen;
- zivilgesellschaftliche Akteure außerhalb der Betriebe müssen mit Einflussmöglichkeiten ausgestattet werden, um staatliches Eingreifen auf ein Minimum zu reduzieren;
- ein Verbandsklagerecht für die entsprechenden Antidiskriminierungsverbände (z. B. Gewerkschaften) ist vorzusehen, wenn die Verpflichteten sich weigern, Entgeltungleichheit zu beseitigen;
- die Tarifvertragsparteien werden verpflichtet, ihre Tarifverträge in Bezug auf Entgeltgleichheit zu überprüfen und gegebenenfalls umzugestalten. Hierfür müssen die Tarifvertragsparteien zunächst einen tariflichen Entgeltbericht erstellen;
- sofern die Ablösung bisher geltender Tarifverträge und Entgeltsysteme durch diskriminierungsfreie Regelungen zu erheblichen Erhöhungen bei der Lohnsumme führt und die wirtschaftliche Situation des Unternehmens dies erfordert, sind Regelungen vorzusehen, die die Umsetzung diskriminierungsfreier Entgeltsysteme in Stufen ermöglichen;

2. einen Gesetzentwurf entsprechend dem Entwurf eines Gesetzes über die Festsetzung des Mindestlohnes (Bundestagsdrucksache 17/4665 (neu)) vorzulegen, der die Einführung eines gesetzlichen flächendeckenden Mindestlohns regelt.

Berlin, den 15. März 2011

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333